

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Capital Psicológico Positivo, Satisfação com o Trabalho e  
Bem-estar Afetivo com o Trabalho: o efeito mediador da  
Qualidade de Vida no Trabalho**

**Cátia Mendes da Silva**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações**

**2020**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Capital Psicológico Positivo, Satisfação com o Trabalho e  
Bem-estar Afetivo com o Trabalho: o efeito mediador da  
Qualidade de Vida no Trabalho**

**Cátia Mendes da Silva**

**Dissertação orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações**

**2020**

### **Agradecimentos:**

Antes de mais quero agradecer aos meus pais, porque eles são a razão de eu estar aqui nesta fase e de me ter tornado na pessoa que sou hoje. Foi o vosso exemplo, dedicação e amor que me permitiu chegar longe e tornar-me na mulher que sou hoje. Ao meu irmão, o meu mais que tudo, um obrigada por existires e por seres a minha motivação para procurar e alcançar o melhor do mundo. A vocês os três um obrigada do tamanho do universo e esta dissertação é muito vossa.

Agradeço ao Professor Manuel Rafael por toda a sua orientação, disponibilidade, paciência e preocupação constantes ao longo do desenvolvimento deste projeto. Obrigada por ter ouvido as minhas alegrias, frustrações e preocupações. Revelou-se um verdadeiro companheiro nesta caminhada.

Aos meus amigos da residência, obrigada! Vocês são o melhor que esta jornada académica me deu, foram uma inspiração. Obrigada pelos conselhos, por estarem ao meu lado, por serem a minha família de Lisboa. Sem vocês esta experiência não teria sido a mesma e agradeço-vos por todos os momentos que partilhamos juntos. Levo comigo um pouco de cada um de vocês.

Agradeço a todos os docentes da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, que contribuíram para a minha formação e desenvolvimento, enquanto pessoa e profissional. Tive a grande sorte de passar por uma escola com excelentes profissionais e pessoas.

Finalmente, obrigada a todas as pessoas que acompanharam, de alguma forma, o meu percurso e o meu crescimento ao longo dos anos. Isto porque como diz Antoine de Saint-Exupéry - *“Those who pass by us, do not go alone, and do not leave us alone; they leave a bit of themselves, and take a little of us.”*

## Índice:

<b>Agradecimentos:</b> .....	i
<b>Resumo</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>1. Introdução</b> .....	1
1.1. Capital Psicológico Positivo .....	2
1.2. Qualidade de Vida no Trabalho .....	4
1.3. Bem-estar no trabalho .....	7
1.4. Satisfação com o trabalho .....	10
<b>2. Método</b> .....	12
2.1. Amostra.....	12
2.2. Instrumentos de medida .....	12
2.2.1. Questionário sobre o Capital Psicológico.....	12
2.2.2. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho .....	13
2.2.3. Escala de Satisfação com o Trabalho .....	13
2.2.4. Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho .....	14
2.3. Procedimento .....	14
<b>3. Resultados</b> .....	15
3.1. Análise Descritiva.....	15
3.2. Análise Correlacional .....	17
3.3. Análise da Regressão Linear.....	20
<b>4. Discussão</b> .....	23
4.1. Implicações, limitações e direções futuras .....	27
<b>Referência Bibliográficas</b> .....	28

## Índice de Quadros

Quadro 1: Médias, Desvios-padrão e Alfas de Cronbach das escalas e subescalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo.....	17
Quadro 2: Teste de Normalidade Kolmogorov-Smirnov das escalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo.....	18
Quadro 3: Matriz de correlações de Spearman entre escalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo.....	19
Quadro 4: Matriz de correlações de Spearman entre as subescalas da Qualidade de Vida no Trabalho e as escalas da Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo.....	20
Quadro 5: Matriz de correlações de Spearman entre as subescalas do Capital Psicológico Positivo e as escalas da Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo.....	20
Quadro 6: Regressão Linear Múltipla para o modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho.....	22
Quadro 7: Regressão Linear Múltipla para o modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e Bem-estar Afetivo.....	23

## **Índice de Figuras**

Figura 1: Modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho.....	21
Figura 2: Modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e o Bem-estar Afetivo.....	22

## Resumo

A presente investigação apresenta como principal objetivo analisar a relação existente entre o capital psicológico positivo e a satisfação e bem-estar organizacional, como também compreender que papel tem a qualidade de vida no trabalho nesta relação, procurando adotar uma abordagem positiva que visa potenciar os indivíduos ao fornecer-lhes as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Com uma amostra de 96 trabalhadores, os resultados deste estudo empírico demonstram que o Capital Psicológico Positivo e a Qualidade de Vida no Trabalho apresentam uma relação positiva com a Satisfação com o Trabalho e o Bem-estar Afetivo. Para além disso, comprovou a existência de mediação por parte da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico e a Satisfação com o Trabalho e Capital Psicológico Positivo e Bem-estar com o Trabalho.

Os resultados obtidos são discutidos assim como apresentadas as limitações e possíveis linhas de investigação futuras.

**Palavras-chave:** capital psicológico positivo; qualidade de vida no trabalho; satisfação no trabalho; bem-estar afetivo com o trabalho

### **Abstract**

Based in a positive approach that purposes to empower individuals by providing them the necessary tools for their personal and professional development, the present study aims to analyse the relationship between Positive Psychological Capital, Job Satisfaction and Work Well-being, in addition to understand the role that the Quality of Work Life has in the relations stated before.

With a sample of 96 workers, the results demonstrated that Positive Psychological Capital and Quality of Work Life have a positive relationship with Job Satisfaction and Affective Well-being. In addition, it proved the mediation role of Quality of Life Work in the relationship between Positive Psychological Capital and Job Satisfaction and Positive Psychological Capital and Work Well-being.

Practical contributions and limitations of this study are discussed at the end. Future lines of investigation are also proposed.

**Keywords:** positive psychological capital; quality of work life; job satisfaction; affective well-being



## 1. Introdução

O mundo competitivo e incerto característico do mundo “VUCA” (*Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous*) - conceito utilizado para descrever o ambiente global em permanente e rápida mutação - no qual vivemos atualmente traz consigo um conjunto de novas exigências às organizações, nomeadamente no que diz respeito ao modo como melhorar o desempenho organizacional (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) e ganhar vantagem competitiva (João, 2015). Neste sentido, passou-se a considerar como um bom sítio para trabalhar as organizações que fornecem aos seus colaboradores as oportunidades, recursos e flexibilidade para o crescimento, aprendizagem e desenvolvimento, contribuindo para o progresso de carreira, seja ele numa organização específica ou não (Luthans et al., 2007). Verificou-se, portanto, uma mudança de paradigma na qual há uma ênfase na compreensão do colaborador e na necessidade de tirar partido do real potencial dos recursos humanos, uma vez que estes passaram a ser vistos como sendo a chave para o sucesso organizacional. A compreensão da importância de manter os seus colaboradores satisfeitos, pois, só assim é possível beneficiar de uma equipa competitiva, motivada e comprometida, e a necessidade de disputar um mercado cada vez competitivo conduziu à relevância de procurar respostas em relação às variáveis que influenciam a satisfação com o trabalho e o bem-estar, sobretudo através do estudo da qualidade de vida no trabalho.

Além do referido anteriormente, também tem sido cada vez mais enfatizado pela literatura o interesse em investir nos colaboradores, no sentido de desenvolver competências que surjam como complemento àquilo que a organização pode oferecer, nomeadamente no que respeita ao capital psicológico positivo (Formiga, de Sousa & Freire, 2018), pois, como refere Baron, Franklin e Hmieleski (2016), este apresenta uma importância destacada na atração e manutenção dos esforços organizacionais

Com isto, e dado a sua relação com os níveis de satisfação (Luthans et al., 2007) e o bem-estar (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Culbertson, Fullagar & Mills, 2010) torna-se relevante investir, desenvolver e gerir o capital psicológico positivo dos colaboradores.

Com base na relevância do capital psicológico positivo para o sucesso dos colaboradores e aumento do seu potencial, é crucial compreender os fatores que afetam o capital psicológico positivo, de forma a que seja possível às organizações procurarem criar condições que facilitem o seu desenvolvimento, o que posteriormente terá consequências ao nível dos resultados organizacionais.

Assim, a presente investigação apresenta como principal objetivo analisar a relação existente entre o capital psicológico e a satisfação e bem-estar organizacional, como também compreender que papel tem a qualidade de vida no trabalho nesta relação, procurando adotar uma abordagem positiva que visa potenciar os indivíduos ao fornecer-lhes as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

### 1.1. Capital Psicológico Positivo

A origem do conceito Capital Psicológico Positivo está relacionada com o facto de as orientações para perspetivas mais negativas e de tratamento, isto é, com um enorme foco na minimização do que está errado e não na potencialização do que há de melhor no ser humano, não terem resultado numa melhor compreensão da força humana, da sua capacidade de florescer e otimizar o seu funcionamento (Luthans et al., 2007; Seligman, 1998), o que incluía a área do comportamento organizacional (Luthans, 2002). Devido à necessidade de procurar um maior entendimento sobre a força humana e a sua forma de a potenciar, surgiu o movimento da psicologia positiva (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Luthans et al., 2007; Seligman, 2002).

O estudo nesta área originou duas grandes escolas: a *Positive Organizational Scholarship* e *Positive Organizational Behavior*. A primeira - *Positive Organizational Scholarship* - teve origem na Universidade de Michigan pelo pioneiro Seligman e concentra-se mais no nível macro da organização, enquanto a segunda - *Positive Organizational Behavior* - , que se originou na Universidade do Nebraska, tendo como fundador Luthans, se foca mais no nível individual – micro. Ademais, a *Positive Organizational Scholarship* lida com construtos que podem ou não ser desenvolvidos, ou seja inclui características psicológicas mais estáveis e que podem fazer parte do caráter da pessoa, enquanto na escola *Positive Organizational Behavior* um dos critérios necessários é mesmo a ideia de desenvolvimento da característica psicológica (Luthans et al., 2007). Neste sentido, para um dado conceito poder ser incluído no *Positive Organizational Behavior*, tem de ser positivamente orientado, baseado na teoria e na investigação, mensurável, suscetível de desenvolvimento e melhoria e ter um impacto demonstrado na melhoria do desempenho no contexto organizacional (Luthans, 2002; Luthans et al., 2007).

Assim, o capital psicológico, conceito chave do *Positive Organizational Behavior*, consiste num estado psicológico positivo de um indivíduo caracterizado por quatro capacidades psicológicas passíveis de serem medidas, desenvolvidas e geridas eficazmente com o

objetivo de aumentar o desempenho (Luthans, 2002), ou seja, são capacidades maleáveis, relevantes para o mundo de trabalho (Avey, Luthans & Youssef, 2010) e dependentes de diversas variáveis (Luthans, 2012). Estas quatro capacidades de acordo com estes autores são a autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, descritas *à posteriori*.

A autoeficácia, tendo por base a definição de Bandura (1997), consiste na confiança nas suas próprias capacidades para mobilizar motivação e recursos cognitivos para iniciar e colocar o esforço necessário para a realização e conclusão de tarefas desafiantes. Desta forma, autoeficácia percebida não se prende com o facto de o indivíduo ter ou não muitas capacidades, está sim relacionada com aquilo que este acredita que consegue fazer com essas capacidades em diferentes situações, isto porque o facto de haver perceção de eficácia num certo domínio não significa a existência do mesmo noutros (Bandura, 1997). A relação existente entre a autoeficácia e o desempenho em diferentes áreas do trabalho está bem estabelecida, nomeadamente com a criatividade (Tierney & Farmer, 2002), liderança (Van Knippenberg, Van Knippenberg, De Cremer & Hogg, 2004), aprendizagem (Zimmerman, 2000) e escolhas de carreira (Taylor & Betz, 1983).

O otimismo passa por realizar atribuições positivas sobre o presente e futuro, o que envolve, como refere Seligman (1998), estilos atribucionais que interpretam eventos positivos como tendo causas pessoais e permanentes e eventos negativos, contrariamente, causas externas e temporárias. O otimismo está associado a um conjunto de resultados organizacionais positivos, tais como, a satisfação, a felicidade, o compromisso (Youssef & Luthans, 2007) e o envolvimento (Mache, Vitzthum, Wanke, David, Klapp & Danzer, 2014) no local de trabalho.

A esperança, por sua vez, envolve a persistência no cumprimento dos objetivos propostos e a capacidade de reorganização dos caminhos e formas utilizados para os atingir (Luthans & Youssef, 2007). Esta envolve, portanto, a agência – motivação para executar com sucesso determinada tarefa num contexto específico – e as vias – forma ou meio através do qual essa tarefa será realizada (Avey, Luthans & Youssef, 2010; Luthans & Youssef, 2007). Este conceito tem demonstrado ter um impacto relevante no local de trabalho, especificamente ao nível da satisfação, felicidade e compromisso nas organizações (Youssef & Luthans, 2007).

Finalmente, a resiliência consiste na capacidade de ultrapassar problemas, adversidades, conflitos sem nunca desistir (Avey et al., 2010; Luthans & Youssef, 2007).

Enquanto as conceptualizações tradicionais da resiliência a explicavam como sendo uma capacidade extraordinária que apenas alguns indivíduos detinham, a psicologia positiva e a corrente *Positive Organizational Behavior* entendem-na como uma capacidade aprendida e passível de ser desenvolvida em todas as pessoas (Luthans & Youssef, 2007). Tal como ocorre

na esperança e no otimismo, Youssef e Luthans (2007) demonstraram que a resiliência apresenta um efeito significativo na satisfação, felicidade e compromisso com o local de trabalho.

É fundamental ter em conta a ideia de que o Capital Psicológico Positivo está fundamentalmente relacionado com a resposta às questões “quem és tu” e “em quem é que te estás a tornar” (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006), incluindo, portanto, o conceito de desenvolvimento e crescimento no mundo do trabalho (Avey et al., 2010; Luthans & Youssef, 2007). Esta mutabilidade significa que os níveis de Capital Psicológico Positivo nos colaboradores podem aumentar ou diminuir, surgindo, assim, a necessidade de ter consciência de quais os fatores que podem provocar estas alterações, de tal modo a que as organizações criem condições favoráveis ao seu desenvolvimento.

A aposta no aumento do capital psicológico positivo dos colaboradores revela-se um investimento com um elevado retorno, dado que diversos estudos têm demonstrado que este está positivamente correlacionado com resultados organizacionais positivos, tais como satisfação com o trabalho, melhor desempenho e menor absentismo (Avey et al., 2010; Bockorny & Youssef-Morgan, 2019; Robertson & Cooper, 2011).

Neste sentido e considerando toda esta informação, surgem assim as três primeiras hipóteses:

*H1a – O Capital Psicológico Positivo está positivamente associado à Satisfação com o Trabalho;*

*H1b – O Capital Psicológico Positivo está positivamente associado ao Bem-estar Afetivo no Trabalho;*

*H1c – O Capital Psicológico Positivo está positivamente associado à Qualidade de Vida no Trabalho.*

## **1.2. Qualidade de Vida no Trabalho**

O conceito de qualidade de vida no trabalho começou a ser discutido na década de 50 do século XX aquando da crescente preocupação com os aspetos humanos no contexto laboral que se originou com o movimento da Escola das Relações Humanas e com os estudos de Elton Mayo na Western Electric e de Eric Trist no Tavistock Institute of Human Relations em Londres (Vasconcelos, 2001). Mais tarde, em 1972, este conceito foi discutido durante uma conferência internacional sobre as relações laborais, contudo recebeu maior notoriedade aquando do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para Reformas de Trabalho elaborada pela United

Auto Workers e pela General Motors (Gayathiri, Ramakrishnam, Babatunde, Banerjee & Islam, 2013). Atualmente, o termo qualidade de vida no trabalho ganhou mais reconhecimento pelo facto de haver cada vez mais a consciencialização de que o indivíduo se constrói a partir de todos os aspetos da sua vida, incluindo o trabalho (Ventegodt & Merrick, 2009), no qual passamos mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos (Conte, 2003). É, portanto, um aspeto vital da nossa vida, a partir do qual contruímos a nossa identidade e o nosso bem-estar e felicidade com o mundo e com os aspetos que nos rodeiam.

Assim, este conceito é reconhecido como sendo multidimensional (Argentero, Miglioretti & Angilletta, 2007; Gayathiri et al., 2013; Nayak & Sahoo, 2015), dado que engloba as dimensões físicas, psicológicas, sociais e ambientais do colaborador, cuja categorização não é universal nem eterna (Gayathiri et al., 2013), ou seja, é subjetivo (Argentero et al., 2007).

Neste sentido e de acordo com Robbins (1998), qualidade de vida no trabalho consiste no processo pelo qual a organização responde às necessidades dos colaboradores ao desenvolver mecanismos que lhes permitam desenhar as suas vidas no local de trabalho, ou seja, refere-se à relação existente entre o colaborador e o seu ambiente social, técnico e económico, no qual o trabalho é normalmente percecionado e desenhado (Gayathiri et al., 2013). Argentero, Miglioretti e Angilletta (2007) acrescentam a ideia de que a qualidade de vida no trabalho resulta da comparação que cada indivíduo faz dos seus planos, esperanças e expetativas em relação ao trabalho e aquilo que perceciona como real. Esta perspetiva engloba um carácter mutável à qualidade de vida no trabalho, dado que comportamentos semelhantes não têm a mesma importância para todos os indivíduos, para além de que a relevância de cada comportamento não se mantém estática, alterando-se ao longo da vida e de acordo com as mudanças nas condições de trabalho (Argentero et al., 2007), o que também é referido por Conte (2003).

Já Nadler e Lawler (1983), para além de definirem este conceito como uma forma de pensar em relação às pessoas, trabalho e organizações, referem que a qualidade de vida no trabalho deve ter como foco principal tanto a resposta à questão de como é que as pessoas podem trabalhar melhor, como também como é que o trabalho as pode ajudar a serem melhores pessoas, havendo, portanto, um foco organizacional e individual.

Assim, como é possível verificar, as definições relativas à qualidade de vida no trabalho não são consensuais. Contudo, parece haver um certo padrão na ideia de que este constructo lida com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho e na medida em que as suas experiências de trabalho são gratificantes e satisfatórias (Rafael, 2014). Além disso, todas parecem concordar com o facto de que a meta principal da qualidade de vida no trabalho

consiste na conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, uma vez que ao melhorar a satisfação do colaborador, melhora-se a sua produtividade na empresa (Conte, 2003), algo tão desejado no mundo atual.

É importante ter em conta os modelos explicativos da qualidade de vida no trabalho, considerando-se como mais atuais e pertinentes para a presente investigação o modelo de Hackman e Oldham (1975) e o de Walton (1975).

O modelo das características de trabalho proposto por Hackman e Oldham (1975) considera a qualidade de vida no trabalho em função da relação existente entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais, salientando que, quando um determinado ambiente de trabalho se torna capaz de satisfazer as necessidades pessoais, se verifica um efeito interativo positivo que permite uma maior qualidade de vida no trabalho. De acordo com este modelo é possível definir a qualidade de vida no trabalho em função de três dimensões: (1) dimensão do trabalho, na qual se incluem a variedade, identidade e significado da tarefa, a autonomia e o *feedback*; (2) estados psicológicos críticos, que envolvem a significância do trabalho, o grau de responsabilidade pelos resultados por si gerados e o conhecimento dos resultados obtidos; e, por fim, (3) os resultados pessoais do trabalho, definidos a partir da motivação e satisfação com o trabalho, desempenho elevado e baixo absentismo e *turnover*.

É de salientar que, de acordo com Hackman e Oldham (1975) cada uma das dimensões mencionadas deriva das outras, na medida em que os aspetos associados à dimensão do trabalho são responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos o que, por sua vez, dá origem aos resultados pessoais do trabalho.

Nesta mesma linha, Walton (1975) considerava que a qualidade de vida no contexto laboral devia ser o resultado da relação existente entre o desempenho das funções ou atividades laborais e outras dimensões, de carácter mais individual, que não dependem somente da realização de determinada tarefa e que, de certa forma, produzem motivação e satisfação com o trabalho e com o contexto onde o indivíduo se encontra inserido. Assim, este autor explica a qualidade de vida no trabalho em função de oito dimensões: (1) compensação justa e adequada; (2) condições de trabalho (segurança e saúde), (3) oportunidades para utilizar e desenvolver competências; (4) oportunidades de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira; (5) integração social na empresa; (6) constitucionalismo; (7) equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida; e (8) relevância social.

Tendo por base o referido anteriormente, e dada a relação da qualidade de vida no trabalho com o envolvimento (Kanten & Sadullah, 2012), compromisso (Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015), bem-estar (Rathi, 2009; Uysal, Sirgy, Woo & Kim, 2015) e satisfação no

trabalho (Lee, back & Chan, 2015), torna-se fundamental compreender a relação mediadora que esta variável poderá apresentar na relação existente entre o capital psicológico positivo e o bem-estar afetivo no trabalho e satisfação com o trabalho.

Deste modo e com base na investigação, surgem as seguintes hipóteses:

*H2a – A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência está positivamente associada à Satisfação com o Trabalho;*

*H2b – A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência está positivamente associada ao Bem-Estar Afetivo;*

*H2c – A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho;*

*H2d - A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico Positivo e o Bem-estar Afetivo.*

### **1.3. Bem-estar no trabalho**

Na procura pela adoção de uma perspetiva cada vez mais positiva, as ciências do comportamento e a psicologia da saúde ocupacional, em particular, focaram-se na importância que o bem-estar físico e mental têm nos mais diversos domínios da vida, nomeadamente no contexto laboral (Avey et al., 2010; Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008). Neste sentido, cada vez mais investigadores têm procurado compreender o quanto é que as pessoas se consideram felizes (Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008).

A procura pela compreensão daquilo que ocorre no trabalho permite não só perceber o bem-estar dos colaboradores como também ajustar a organização às necessidades dos mesmos (Robertson & Cooper, 2011). Tal como defende Wright (2003), mais do que olhar para os colaboradores como meras formas de atingir elevados níveis de produtividade, devemos procurar ir em busca da sua felicidade, saúde e bem-estar. Neste contexto, estudar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores é primordial para compreender os fatores de sucesso organizacional.

O conceito de bem-estar, apesar de revelar uma enorme importância no dia-a-dia, é complexo e controverso. De facto, desde os primórdios da história da humanidade que este tema é alvo de debate, na medida em que se procura compreender o que realmente constitui uma “boa vida” (Ryan & Deci, 2001). E, tal como refere Rego, Ribeiro e Cunha (2009), o termo “felicidade” é por si só uma experiência subjetiva.

Siqueira e Padovam (2008) concebem bem-estar no trabalho como sendo um conceito que integra três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, sendo, portanto, um constructo psicológico multidimensional. Esta ideia de que o bem-estar no trabalho é um constructo multidimensional é um dos traços comuns que se identifica nas diferentes perspectivas relativas ao bem-estar no trabalho (Gaspar, 2011).

Muitas das perspectivas referentes a esta temática enfatizam a ideia de que bem-estar, apesar de multidimensional, é representado pela experiência de sentimentos e sensações agradáveis ou, pelo contrário pela disposição para experienciar sentimentos e emoções desagradáveis (perspetiva hedónica) e não englobam a componente de desenvolvimento e crescimento pessoal nem o propósito (perspetiva eudaimónica).

Com isto, Paschoal e Tamayo (2008) na sua definição de bem-estar no trabalho incluem uma componente afetiva e uma componente cognitiva, englobando as emoções e humores, como também a perceção e a realização. No seguimento desta lógica, bem-estar no trabalho consiste na prevalência de emoções positivas no trabalho e na perceção do indivíduo de que o seu trabalho ajuda no alcance das suas metas de vida e no desenvolvimento de todo o potencial humano (Paschoal & Tamayo, 2008). Esta ideia já tinha sido apoiada por Ryan e Deci (2001), os quais referem que o bem-estar deve ser considerado como a junção entre o afeto positivo, a vitalidade e a satisfação global para com a vida.

Estas duas perspetivas adotam, portanto, as duas conceções de bem-estar existentes: hedónico, que aborda o estado subjetivo de felicidade/prazer, e o eudaimónico, que está relacionada com o potencial humano (Ryan & Deci, 2001).

De modo a definir e operacionalizar o bem-estar no contexto laboral, muitos autores têm adotado o modelo de Warr (1987) sobre saúde mental (Paschoal & Tamayo, 2008), uma vez que este se apresenta como um modelo integrador das variáveis que podem influenciar a saúde mental ocupacional de um trabalhador (Cifre, 1999). Este autor usa a metáfora da vitamina, comparando a forma como as vitaminas afetam a saúde humana aos efeitos que as influências do ambiente têm sobre a saúde mental e o bem-estar individual (Rodrigues, 2008).

Warr (1987) propõe que o funcionamento integrado da pessoa está repartido em cinco dimensões para a definição da saúde mental: (1) afeto, que se refere às emoções e humores experienciadas pelo indivíduo; (2) aspiração, que diz respeito à capacidade do indivíduo estabelecer objetivos realistas e desenvolver atividades pessoalmente significativas; (3) autonomia, que consiste no grau em que a pessoa consegue resistir às pressões do ambiente; (4) competência, refere-se à habilidade para enfrentar com sucesso as demandas e os problemas do



dia-a-dia; e, finalmente, (5) funcionamento integrado, que passa pelo funcionamento do indivíduo como um todo e à múltipla relação entre os outros quatro componentes (Warr, 1987).

Conjuntamente, este autor acrescenta que existem um conjunto de características ambientais - as vitaminas - que influenciam o bem-estar a nível geral: oportunidade de controlo pessoal, oportunidade para demonstrar aptidões individuais, objetivos gerados externamente, variedade, clareza ambiental, contacto com os outros, disponibilidade financeira, segurança física, posição social valorizada, apoio do supervisor, perspectivas de carreira e equidade (Warr, 1987). É de notar que neste modelo se considera que diferentes características se relacionam de forma diferente com o bem-estar, tal como diferentes vitaminas com a saúde física (Chambel, 2005).

Assim, este modelo defende que o bem-estar psicológico do indivíduo depende daquilo que o ambiente psicossocial lhe proporciona ao nível das oportunidades de experiências positivas, do quanto estas são percebidas e de como são aproveitadas, relacionando as características do trabalho e a adaptabilidade do indivíduo a esse ambiente de acordo com as suas características pessoais.

A dimensão do bem-estar afetivo tem sido apontada como o indicador mais importante de bem-estar psicológico (Diener & Larsen, 1993; Van Horn, Taris, Schaufeli & Scheurs, 2004; Warr, 1994), nomeadamente no contexto de trabalho (Gaspar, 2011), refletindo, portanto, a experiência de emoções positivas e a infrequência de emoções negativas (Daniels, 2000; Diener & Larsen, 1993). De acordo com Hosie e Sevastos (2010), a melhor forma de exprimir a felicidade no trabalho, atualmente, é através do bem-estar afetivo.

O bem-estar afetivo, de acordo com Warr (1990) pode ser avaliado de acordo com três eixos ortogonais: ansiedade-conforto, depressão-prazer e cansaço-vitalidade. Partilhando a mesma linha de pensamento, mais tarde, Daniels (2000) adicionou outros dois fatores: aborrecimento-entusiasmo e raiva-serenidade, sendo o bem-estar da pessoa no trabalho caracterizada por um equilíbrio harmonioso entre estes cinco fatores.

A literatura tem revelado que, no geral, os colaboradores que apresentam elevados níveis de bem-estar afetivo são mais satisfeitos com o seu trabalho e têm melhores desempenhos, comparativamente aos que apresentam níveis mais baixos (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Rego & Cunha, 2008; Rego, Ribeiro & Cunha, 2009). Assim, o interesse em estudar este conceito deve-se ao facto de que a promoção de colaboradores e locais de trabalho felizes estar grandemente relacionado com a maximização do desempenho organizacional (Wright & Cropanzano, 2000), pois, não só aumenta a qualidade de vida do colaborador e a sua saúde (Breitbart et al., 2015; Kok et al, 2013), como apresenta resultados

ao nível organizacional, como maior lealdade e menores índices de *turnover* (Inceoglu, Thomas, Chu, Plans & Gerbasi, 2018; Wright & Bonett, 2007).

#### **1.4. Satisfação com o trabalho**

Tal como acontece com o bem-estar afetivo, a satisfação no trabalho tem sido apontada como um indicador importante dos comportamentos individuais no contexto de trabalho, sendo muitas vezes associado à motivação (Dalal, Baysinger, Brummel, & LeBreton, 2012; Vieira & Jesus, 2007).

Na procura pela compreensão da satisfação com o trabalho depara-se frequentemente com o carácter subjetivo que esta apresenta (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2010; Henriques, 2009). Isto deve-se ao facto de cada indivíduo apresentar objetivos e necessidades diferentes que dependem da sua formação, ambição, função, expetativas e experiências pessoais (Henriques, 2009). Posto isto, muitos investigadores têm procurado definir satisfação com o trabalho ao longo dos anos (Olatunde & Odusanya, 2015; Raziq & Maulabakhsh, 2015).

A definição mais utilizada na investigação para descrever satisfação como o trabalho é a de Locke (1976), que a define como sendo um estado emocional positivo ou prazeroso resultante da avaliação que o indivíduo faz do trabalho ou das experiências relacionadas com o mesmo, incluindo a importância da razão e da emoção no processo de avaliação do trabalho (Saari & Judge, 2004). Satisfação com o trabalho é, portanto, uma atitude individual, a qual deriva da perceção do indivíduo, relativa ao trabalho e ao seu ambiente (Supriyanto, Ekowati & Maghfuroh, 2020). Deste modo, quando um indivíduo avalia determinado aspeto do seu trabalho terá em conta o quanto as suas expetativas e desejos iniciais estão a ser satisfeitos e atendidos (Locke, 1969; Raziq & Maulabakhsh, 2015), sendo a satisfação com o trabalho derivada desta função (Locke, 1969).

Por seu lado, Siqueira (2008), para além de defender que a satisfação no trabalho resulta do ambiente organizacional, aponta-a como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado do envolvimento com o trabalho e compromisso organizacional afetivo. Neste sentido, Siqueira (2008), define satisfação com o trabalho como uma componente multidimensional resultante da satisfação de cinco domínios específicos: relacionamento com as chefias, com os colegas, com o salário, com oportunidades de promoção e, ainda, com as tarefas realizadas.

De modo a explicar os fatores que influenciam a satisfação com o trabalho, Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) desenvolveram um modelo motivacional que identifica a

existência de dois tipos de fatores: fatores higiênicos e os motivacionais. Enquanto os primeiros - fatores higiênicos - estão relacionados com as condições de trabalho, qualidade e nível de supervisão, salário, segurança no trabalho e benefícios sociais, isto é, fatores extrínsecos; os segundos - fatores motivacionais - estão relacionados com o conteúdo do cargo e das tarefas, responsabilidades, reconhecimento, possibilidade de crescimento e desenvolvimento, ou seja, são fatores mais intrínsecos.

Apesar de a existência de fatores higiênicos ser suficiente para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas, a sua presença por si só não é um elemento motivador, pelo menos a longo prazo (Herzberg et al., 1959). Neste sentido, estes fatores, apesar de serem cruciais, apenas tem a capacidade de causar felicidade externa, não sendo forte o suficiente para converter insatisfação em satisfação (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Por sua vez, os fatores motivacionais apresentam um efeito positivo, conseguindo transformar a insatisfação em satisfação (Herzberg et al., 1959), uma vez que permitem os colaboradores encontrar o seu valor dentro da organização (Baah & Amoako, 2011).

O impacto que a satisfação no trabalho apresenta nos mais diversos aspetos da vida do colaborador, sejam eles no âmbito pessoal como profissional tem vindo a ser muito demonstrada (Greenberg, 2011), nomeadamente a relação positiva existente entre esta variável e a satisfação com a vida (Greenberg, 2011), desempenho organizacional (Ahmad, Ahmad & Shah, 2010; Greenberg, 2011; Supriyanto, Ekowati & Maghfuroh, 2020), compromisso (Ahmad et al. 2010) e motivação (Herzberg et al., 1959; Locke, 1969). A relação existente entre a satisfação com o trabalho e estas variáveis poderá ser explicada pela necessidade das pessoas se sentirem seguras, satisfeitas e alegres (Wulan & Zani, 2019).

Neste sentido, e como acrescenta Chandrasekar (2011), as organizações precisam de prestar especial atenção à necessidade de criar um ambiente de trabalho que ofereça aos colaboradores a possibilidade de estes se tornarem mais produtivos, nomeadamente no que respeita às interações e relações humanas, possibilidade de crescimento e desenvolvimento e reconhecimento, ou seja, é fundamental as organizações oferecerem as condições necessárias para que os colaboradores sintam que têm uma boa qualidade de vida no trabalho, pois a satisfação no trabalho engloba avaliar o quanto os retornos oferecidos pela organização, sejam eles em forma de salários, promoções, convivência com os colegas e chefias, propiciam ao colaborador sentimentos gratificantes e prazerosos (Siqueira, 2008).

Com base neste enquadramento teórico, surge a última hipótese:

*H3 – O Bem-estar Afetivo está positivamente associado à Satisfação com o Trabalho.*

## **2. Método**

### **2.1. Amostra**

A amostra nesta investigação é constituída por 96 indivíduos, dos quais 61 são do sexo feminino (63,5%) e têm idades compreendidas entre os 23 e os 66 anos ( $M=37.03$ ,  $DP = 11.41$ ). Relativamente ao estado civil, 45 são solteiros (46,9%) e 43 (44,8%) casados ou vivem em união de facto. No que respeita ao nível de escolaridade, 86 (89,6%) tinha pelo menos o ensino secundário, sendo, portanto, uma amostra com elevados níveis de formação. Uma vez que a amostra em estudo necessitava de ser empregada, podemos constatar que a maioria se encontrava a trabalhar a tempo inteiro (42,8%) e numa instituição do setor privado (67,7%).

### **2.2. Instrumentos de medida**

#### **2.2.1. Questionário sobre o Capital Psicológico**

O capital psicológico foi medido através do *Psychological Capital Questionnaire* de Luthans, Youssef e Avolio (2007), traduzido e adaptado para a população portuguesa por Machado (2008), e tem como objetivo avaliar o capital psicológico. Este questionário é uma escala multidimensional com 24 itens, nos quais é solicitado ao participante que diga, através de uma escala Likert de 1 “discordo totalmente” a 6 “concordo totalmente”, o seu nível de concordância ou discordância com cada afirmação que descreve modos de pensar. Inclui quatro escalas que medem a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, sendo cada uma constituída por 6 itens. Esta escala, no que diz respeito às qualidades métricas, apresenta um Alfa de Cronbach de .83 (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). A escala traduzida e aferida para a população portuguesa apresentou, igualmente, bons índices de consistência interna, nomeadamente, .76. Outras investigações realizadas demonstraram os mesmos resultados, como é exemplo o estudo realizado por Rosa (2011) e Moreira (2012), que revelaram um Alfa de Cronbach de .84 e .76, respetivamente. No que diz respeito ao Alfa de Cronbach das diferentes dimensões de capital psicológico medidos, especificamente a autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, estas apresentaram, respetivamente, .82, .61, .72 e .72. No estudo de Rosa (2011), os valores para as dimensões resiliência, esperança, otimismo e autoeficácia foram .57, .80, .64 e .82, respetivamente.

### **2.2.2. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho**

Para a medição da qualidade de vida no trabalho foi utilizado o Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, inicialmente desenvolvido com o intuito de avaliar apenas a importância da qualidade de vida no trabalho (Rafael & Lima, 2007). Para o presente estudo, a versão utilizada foi a versão experimental para investigação (Rafael & Lima, 2008a; 2008b) correspondente a uma segunda fase do desenvolvimento do instrumento que contempla 60 itens e não os 70 que fizeram parte da primeira versão, os quais avaliam seis grandes dimensões da qualidade de vida no trabalho: 1) características do trabalho/emprego, formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (16 itens); 2) carreira – promoção, reconhecimento e componente económica (12 itens); 3) relações sociais e justiça no trabalho (8 itens); 4) equilíbrio trabalho-família (9 itens); 5) trabalho e lazer (5 itens); e, finalmente, 6) condições de trabalho (10 itens). Esta versão foi construída tendo em conta duas escalas: uma relativa à importância e outra à frequência, cada uma numa escala de *Likert* com seis alternativas de resposta que variavam entre Nada e Muito Importante e Nada e Muito Frequente. Contudo, no presente estudo considerou-se relevante apenas a medição da frequência com que os indivíduos verificaram esses acontecimentos no seu local de trabalho.

No que diz respeito à análise das características metrológicas da última versão do Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho, esta mostra uma elevada consistência interna, verificando-se coeficientes de precisão (Alfa de Cronbach) elevados (escala de QVT Frequência (.95)) (Rafael, 2009). Isto tem sido demonstrado por outros autores, como são exemplo os estudos de Cordeiro (2017), Lourenço (2014), Melo (2011) e Subtil (2010), cujos Alfas de Cronbach variaram entre .96 e .97, .89 e .96, .88 e .96, .85 e .96, respetivamente, o que vem confirmar a boa consistência interna dos itens relativamente às dimensões.

### **2.2.3. Escala de Satisfação com o Trabalho**

A satisfação profissional foi operacionalizada através da escala enumerada e usada por Lima, Vala e Monteiro (1994) sobre a satisfação no trabalho. Esta escala avalia a satisfação com o trabalho a um nível mais global – macro -, como também, a um nível mais específico, isto é, tem em conta as diferentes dimensões e fatores que afetam a mesma, nomeadamente, a satisfação com a perspectiva de promoção, com a organização e funcionamento dos sectores, com os colegas de trabalho, com a remuneração, com a competência e funcionamento do superior hierárquico, com o trabalho que realiza e com a competência e funcionamento dos subordinados. Assim, a escala da Satisfação Organizacional (Lima, Vala & Monteiro, 1994) é

constituída por 8 itens, dos quais 7 avaliam medidas específicas da satisfação no trabalho como a satisfação com perspectivas de promoção, a remuneração, o trabalho que se realiza, o departamento em que é desempenhado, a competência de superiores e subordinados e, ainda, a relação com os colegas. Na presente investigação, apenas 7 dos 8 itens foram utilizados, uma vez que um dos itens apenas se dirige a colaboradores que ocupam elevados cargos na organização, tendo-se considerado desadequado com base na amostra e objetivos do estudo pretendidos. Para a resposta aos itens foi utilizada uma escala tipo Likert de 7 pontos (de 1 “Extremamente Insatisfeito” a 7 “Extremamente Satisfeito”). No que diz respeito ao índice de precisão, apesar de não ter sido possível ter acesso aos índices obtidos pelos autores da escala, os estudos conduzidos por Borges (2012) e Mendes (2014), ambos utilizaram os mesmos sete itens da presente investigação, obtiveram bons índices de consistência interna, respetivamente, de .80 e .89.

#### **2.2.4. Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho**

O Inventário utilizado no presente estudo para avaliar o bem-estar afetivo no trabalho (*Job-related Affective Well-being Scale - JAWS*) foi desenvolvido por Warr (1990) a partir de um conjunto de 12 estados emocionais mencionados no seu modelo de bem-estar afetivo desenvolvido em 1987, tendo sido traduzido para a População Portuguesa por Ernesto e Chambel (2011). Desta forma, temos que o bem-estar afetivo no trabalho é avaliado com base em dois eixos Ansiedade/Conforto e Depressão/Entusiasmo, referidos por Warr (1990). Ao eixo Ansiedade/Conforto correspondem os estados emocionais Tenso, Ansioso, Preocupado, Calmo, Confortável, Descontraído e, ao eixo Depressão/Entusiasmo correspondem o Deprimido, Melancólico, Infeliz, Motivado, Entusiasmado e Otimista. A cotação é efetuada tendo em conta uma escala de 1 a 6 pontos para cada um dos itens (desde Nunca até Todo o Tempo).

A análise das características de natureza psicométrica deste inventário, revela uma elevada consistência interna, revelando um Alfa de .89 para a dimensão Ansiedade/Conforto e .93 para a dimensão Depressão/Entusiasmo (Warr, 1990).

### **2.3. Procedimento**

Os participantes deste estudo foram recrutados através das redes sociais e da rede de contactos pessoais, com recurso ao método de bola de neve, aos quais se pedia que respondessem a um breve questionário online.

A elaboração deste questionário foi efetuado com recurso à plataforma *online* Qualtrics, e, por sua vez, a recolha da amostra e distribuição do questionário foi realizada através das redes sociais *Facebook* e *LinkedIn*, através da partilha de um *post* e do envio de mensagem privada na qual foi solicitado o preenchimento do questionário, complementado com um breve enquadramento e explicação dos objetivos da investigação, do tempo necessário para o preenchimento e o *link* que dava acesso ao questionário.

Antes de responderem ao questionário, era necessário os participantes lerem o consentimento informando, no qual constava uma breve nota de introdutória onde se apresentava um enquadramento do estudo, era assegurado o anonimato e confidencialidade dos dados e se informava os participantes de como obter informação adicional ou esclarecimentos. Neste questionário foram tidas todas as precauções de modo a assegurar o anonimato dos participantes e a confidencialidade das respostas, evitando assim possíveis enviesamentos. Todas as situações formais e éticas foram igualmente consideradas.

No final da recolha foram obtidas 244 respostas, contudo, retiradas as participações que não tinham completado o conjunto total de respostas, obteve-se uma amostra total de 96 participantes. Para efeitos de análise foi utilizado o *software* estatístico *IBM SPSS Statistics 24*.

Para a recolha dos dados, foram estipulados critérios relativamente à situação profissional, pelo que se considerou apenas indivíduos empregados.

### **3. Resultados**

Na presente secção serão apresentadas primeiramente as medidas de tendência central, de dispersão e de consistência interna, sendo reveladas as médias, desvios-padrão e índices alfa de Cronbach das quatro escalas utilizadas. Para os estudos da consistência interna dos instrumentos de medida utilizados calculou-se o coeficiente alfa de Cronbach, utilizando-se o parâmetro de .70 como valor de referência para a sua avaliação (Nunnally, citado por Marôco & Garcia-Marques, 2013). Posteriormente, com o objetivo de testar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas, procedeu-se com a realização de análises de correlação e regressão linear múltipla, os quais são expostos de seguida.

#### **3.1. Análise Descritiva**

Como é possível observar no Quadro 1, o valor médio para a escala do Capital Psicológico Positivo é de 4.72 (DP=.57), o que, tendo em conta que pode variar de 1 a 6,

demonstra uma avaliação positiva por parte dos participantes deste estudo. Assim, é possível afirmar que os participantes apresentam uma representação positiva quanto à sua autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Ao analisar as subescalas, nota-se que os valores médios são todos superiores a 4, com a dimensão da autoeficácia a apresentar os resultados mais elevados ( $M=5.01$ ;  $DP=.64$ ) e o otimismo os valores mais baixos ( $M=4.40$ ;  $DP=.70$ ), contudo, ainda positivos.

No que respeita à Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho, verificamos que a média é 4,46 ( $DP=.88$ ), o que se situa acima do ponto médio da escala, evidenciando que os participantes experienciam com alguma frequência qualidade de vida no trabalho. Da análise realizada às subescalas, a dimensão que obteve uma maior média foi a relacionada com as características de trabalho ( $M=4.88$ ;  $DP=.81$ ), o que inclui questões relativas à natureza do trabalho, à possibilidade de formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. A dimensão que exibiu uma menor média foi a relacionada com a carreira e reconhecimento ( $M=4.13$ ;  $DP=1.24$ ).

Relativamente à escala da Satisfação com o Trabalho, apresentou valores medianos ( $M=4.96$ ;  $DP=1.25$ ), tendo em conta que a escala apresenta valores de 1 a 7, podendo assim considerar-se que as pessoas estão, em geral, moderadamente satisfeitas com o seu trabalho.

Na mesma linha que as anteriores, a escala do Bem-estar Afetivo também apresentou uma avaliação média ( $M=4.23$ ;  $DP=.88$ ) numa escala de 1 a 6, o que também nos permite concluir que as pessoas se sentem moderadamente bem no seu local de trabalho.

Com o intuito de avaliar a consistência interna das escalas utilizadas no presente estudo procedeu-se à análise do coeficiente de precisão de Cronbach, que expressa o grau de fiabilidade dos instrumentos utilizados. Como se pode constar através da Quadro 1, os valores de alfa de Cronbach situam-se todos acima do valor de .70 recomendado por Nunnally (citado por Marôco & Garcia-Marques, 2013).



Quadro 1:

***Médias, Desvios-padrão e Alfas de Cronbach das escalas e subescalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo***

	Nº de Itens	Média	Desvio-padrão	Alfa de Cronbach
Capital Psicológico Positivo	24	4.72	.57	.91
Autoeficácia	6	5.01	.64	.82
Esperança	6	4.83	.78	.86
Resiliência	6	4.65	.62	.70
Otimismo	6	4.40	.70	.68
Qualidade de vida no trabalho	60	4.46	.88	.97
Características do Trabalho	16	4.88	.81	.90
Carreira e reconhecimento	12	4.13	1.24	.93
Relações sociais e justiça	8	4.77	1.04	.89
Equilíbrio trabalho-família	9	4.37	1.13	.91
Trabalho-lazer	5	4.18	1.39	.92
Condições de trabalho	10	4.24	1.32	.93
Satisfação com o trabalho	7	4.96	1.25	.86
Bem-estar afetivo com o trabalho	12	4.23	.88	.92

### **3.2. Análise Correlacional**

Com o objetivo de estudar a relação entre as variáveis em estudo e compreender que coeficiente de correlação utilizar, procedeu-se, primeiramente, ao estudo da distribuição das variáveis intervenientes e, para isso, usou-se o Teste de Ajustamento de Kolmogorov-Smirnov com a correção de Lilliefors. Como é possível observar no Quadro 2, nem todas as escalas apresentam uma distribuição normal, pois as escalas relativas ao Capital Psicológico Positivo e do Bem-estar Afetivo no Trabalho apresentam uma distribuição não normal. Assim, os estudos correlacionais obtiveram-se através da utilização de métodos não paramétricos, mais concretamente, recorreu-se ao cálculo do coeficiente de Spearman e respetivo teste de significância para analisar as correlações entre as variáveis.

Quadro 2:

***Teste de Normalidade Kolmogorov-Smirnof das escalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo***

	Kolmogorov-Smirnoff	Sig.
Capital psicológico positivo	.11	<b>.01</b>
Qualidade de vida no trabalho	.07	.20
Satisfação com o trabalho	.07	.20
Bem-estar afetivo com o trabalho	.09	<b>.04</b>

Ao observar o Quadro 3 é possível concluir que o coeficiente de correlação entre as variáveis capital psicológico positivo e qualidade de vida no trabalho revela-se moderado e significativo ( $r = .453$ ,  $p < .01$ ), o que corrobora com a hipótese de investigação H1c - O Capital Psicológico Positivo está positivamente associado à Qualidade de Vida no Trabalho.

No que respeita à qualidade de vida no trabalho, verificou-se que esta apresenta uma correlação forte e positiva com a satisfação com o trabalho ( $r = .792$ ,  $p < .01$ ) e com o bem-estar afetivo no trabalho ( $r = .583$ ,  $p < .01$ ), comprovando, deste modo, as hipóteses H2a e H2b, que nos indicam, respetivamente, que a Qualidade de Vida no Trabalho está positivamente associada à Satisfação com o Trabalho e com o Bem-Estar Afetivo.

Relativamente à relação entre as variáveis capital psicológico positivo, satisfação com o trabalho e bem-estar afetivo com o trabalho, os coeficientes de correlação apresentados no Quadro 3 indicam a existência de uma correlação forte e positiva entre o capital psicológico positivo e ambas as variáveis, mais concretamente, com a satisfação no trabalho ( $r = .394$ ,  $p < .01$ ) e o bem-estar afetivo com o trabalho ( $r = .446$ ,  $p < .01$ ), comprovando-se desta forma as hipóteses H1a e H1b, que são, respetivamente: O Capital Psicológico Positivo está positivamente associado à Satisfação com o Trabalho e o Capital Psicológico Positivo está positivamente associado ao Bem-Estar Afetivo no Trabalho.

Finalmente, a H3, que refere que o Bem-estar Afetivo está positivamente associada à Satisfação com o Trabalho, também se encontra comprovada de acordo com os valores indicados no Quadro 3 ( $r = .646$ ,  $p < .01$ ).

Quadro 3:

***Matriz de correlações de Spearman entre escalas do Capital Psicológico Positivo, Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo***

	1	2	3	4
1. Capital Psicológico Positivo	-			
2. Qualidade de Vida no Trabalho	.453**	-		
3. Satisfação com o Trabalho	.394**	.792**	-	
4. Bem-estar Afetivo com o Trabalho	.446**	.583**	.646**	-

\*\*correlação significativa  $p < .01$

Com o intuito de perceber qual das dimensões da qualidade de vida no trabalho e do capital psicológico positivo apresentavam uma maior correlação com a satisfação com o trabalho e no bem-estar afetivo com o trabalho, procedeu-se com a avaliação da Correlação de Spearman entre estas variáveis.

Com base na Quadro 4, podemos verificar que, das diferentes dimensões do qualidade de vida no trabalho, aquelas que estão mais positivamente associadas à satisfação com o trabalho são as que se referem (1) à carreira ( $r = .726$ ,  $p < .01$ ), o que inclui questões relativas à promoção, reconhecimento e componente económica, (2) às relações sociais e justiça no trabalho ( $r = .768$ ,  $p < .01$ ), e (3) às condições de trabalho ( $r = .662$ ,  $p < .01$ ). Apesar disto, é importante ter em conta, como é possível contar pelo Quadro 4, que todas as dimensões estão altamente relacionadas com a satisfação no trabalho.

No que respeita ao Bem-estar Afetivo, o cenário é semelhante, ou seja, todas as dimensões têm uma associação positiva com o bem-estar, sendo aquelas que mais se destacam as dimensões da carreira ( $r = .545$ ,  $p < .01$ ) e das relações sociais e justiça ( $r = .584$ ,  $p < .01$ ).

No quadro 5 é possível observar que todas as subescalas do capital psicológico positivo estão positivamente correlacionadas com a satisfação com o trabalho e com bem-estar afetivo para com o mesmo. Com base nos dados presentes nesse quadro, é possível concluir que a subescala da esperança é aquela que apresenta uma correlação mais elevada com a satisfação com o trabalho ( $r = .477$ ,  $p < .01$ ) e com o bem-estar afetivo ( $r = .438$ ,  $p < .01$ ). Por sua vez, a escala da resiliência é a que apresenta uma relação menor, contudo significativa, com a satisfação ( $r = .227$ ,  $p < .05$ ) e com o bem-estar afetivo ( $r = .250$ ,  $p < .05$ ).

Quadro 4:

*Matriz de correlações de Spearman entre as subescalas da Qualidade de Vida no Trabalho e as escalas da Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo*

	Satisfação com o trabalho	Bem-estar afetivo
Características do trabalho	.492**	.395**
Carreira e reconhecimento	.726**	.545**
Relações sociais e justiça	.768**	.584**
Equilíbrio Trabalho Família	.554**	.438**
Trabalho/lazer	.500**	.342**
Condições de trabalho	.662*	.391*

\*\*correlação significativa  $p < .01$

Quadro 5:

*Matriz de correlações de Spearman entre as subescalas do Capital Psicológico Positivo e as escalas da Satisfação com o Trabalho e Bem-estar Afetivo*

	Satisfação com o trabalho	Bem-estar afetivo
Auto-eficácia	.284**	.311**
Esperança	.477**	.438**
Resiliência	.227*	.250*
Otimismo	.291**	.428**

\*correlação significativa  $p < .05$

\*\*correlação significativa  $p < .01$

### 3.3. Análise da Regressão Linear

Finalmente, as últimas hipóteses de investigação incluem um efeito de mediação. Baron e Kenny (1986) propuseram um método para definir e testar os efeitos de mediação, o qual se tornou num dos mais utilizados na literatura. Estes dois autores definem quatro condições que devem ser verificadas para que exista efeito de mediação: a) existir uma relação significativa entre a variável independente e a variável mediadora; b) existir uma relação significativa entre a variável mediadora e a variável dependente; c) existir uma relação significativa entre a variável independente e a variável dependente; e d) a relação entre a variável independente e a variável dependente ser significativamente mais fraca (mediação parcial) ou não significativa (mediação total), quando a variável mediadora é incluída no modelo.

Neste sentido, para que se verifique o efeito de mediação entre as variáveis em estudo, o capital psicológico positivo deve ter uma relação significativa com a qualidade de vida no trabalho e as variáveis qualidade de vida no trabalho e capital psicológico positivo deve ter uma relação significativa tanto com a satisfação no trabalho como com o bem-estar afetivo. Por último, as relações existentes entre o capital psicológico positivo e a satisfação com o trabalho e o capital psicológico positivo e o bem-estar afetivo devem tornar-se mais fracas ou não significativa com a adição da qualidade de vida no trabalho. Para testar o efeito de mediação, Baron e Kenny (1986) sugerem a estimação de modelos de regressão e análise de coeficientes de regressão e de determinação.

No que respeita à hipótese H2c - *A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho* (figura 1) – o Quadro 3 permite constatar que as condições a), b) e c) se verificam, uma vez que a relação entre o capital psicológico positivo e a qualidade de vida no trabalho ( $r = .453$ ,  $p < .01$ ), a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com o trabalho ( $r = .792$ ,  $p < .01$ ) e a relação entre o capital psicológico positivo e a satisfação com o trabalho ( $r = .394$ ,  $p < .01$ ) são significativas.

No que concerne à H2d - *A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico Positivo e o Bem-estar Afetivo* (Figura 2) também as condições a), b) e c) se verificam, pois, a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar afetivo ( $r = .583$ ,  $p < .01$ ) e a relação entre capital psicológico positivo e bem-estar afetivo ( $r = .446$ ,  $p < .01$ ) são igualmente significativas.

Figura 1:

***Modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho***

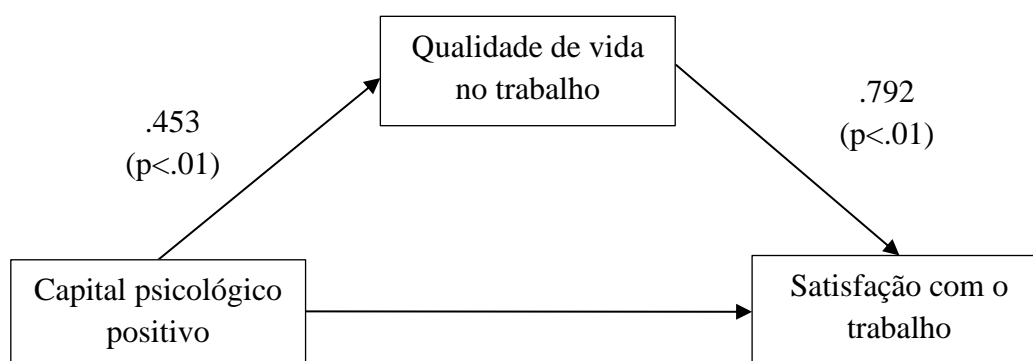
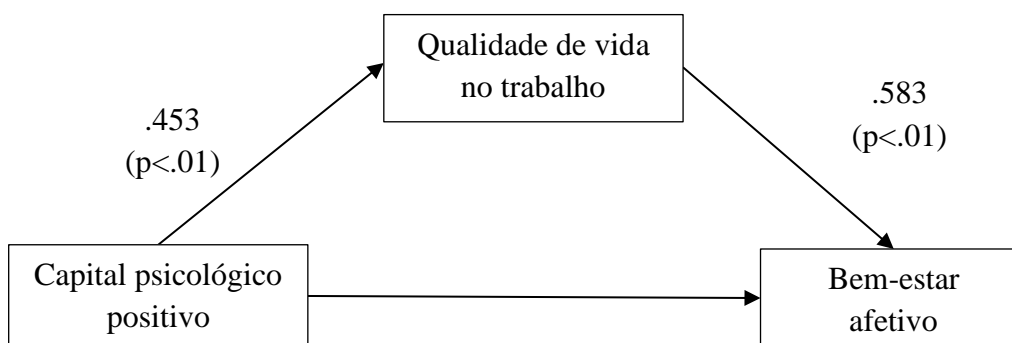


Figura 2:

**Modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e o Bem-estar Afetivo**



Portanto, é necessário apenas averiguar a condição d) - a relação entre a variável independente e a variável dependente ser significativamente mais fraca (mediação parcial), ou não significativa (mediação total), quando a variável mediadora é incluída no modelo -, para ambos os modelos, com o intuito de confirmar ou rejeitar a existência de um efeito de mediação. Para tal, foi utilizado o método da regressão linear múltipla, que permite descrever as relações entre as variáveis. Os resultados obtidos são apresentados nos Quadros 6 e 7.

O coeficiente de determinação representa a dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente, indicando, portanto, o grau de ajustamento do modelo utilizado aos dados. O coeficiente de determinação ajustado ( $R_a^2$ ) aumentará, de um modelo para o outro, apenas se a adição da nova variável conduzir a um melhor ajustamento dos dados. O outro coeficiente apresentado, o coeficiente de correlação estandardizado ( $\beta$ ), fornece informação relativa às variáveis preditoras, indicando o efeito destas na variável dependente, que pode ou não ser significativo (revelado por Sig.).

Quadro 6:

**Regressão Linear Múltipla para o modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Satisfação com o Trabalho**

		$R_a^2$	$\beta$	Sig.
Modelo 1	Capital psicológico positivo	.196	.980	.00*
Modelo 2	Capital psicológico positivo	.673	.014	.84
	Qualidade de vida no trabalho		.813	.00*

\*correlação significativa  $p < .05$

Quadro 7:

***Regressão Linear Múltipla para o modelo teórico da mediação da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre o Capital Psicológico Positivo e Bem-estar Afetivo***

		$R_a^2$	$\beta$	Sig.
Modelo 1	Capital psicológico positivo	.234	.484	<b>.00*</b>
Modelo 2	Capital psicológico positivo	.414	.220	<b>.02*</b>
	Qualidade de vida no trabalho		.500	<b>.00*</b>

\*correlação significativa  $p < .05$

Assim, e com base nos dados dos Quadros 6 e 7, podemos comprovar que a condição d) - a relação entre a variável independente e a variável dependente ser significativamente mais fraca, ou não significativa, quando a variável mediadora é incluída no modelo – ocorre em ambos os modelos.

Ou seja, no Quadro 6 verifica-se que do modelo 1 ( $\beta = .980$ ,  $p < .01$ ) para o modelo 2 ( $\beta = .014$ ,  $p > .05$ ) a relação entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho torna-se mais fraca e deixa de ser significativa, ocorrendo, portanto, uma mediação total. No Quadro 7, por sua vez, verifica-se que do modelo 1 ( $\beta = .484$ ,  $p < .01$ ) para o modelo 2 ( $\beta = .220$ ,  $p < .05$ ) a relação entre o capital psicológico e o bem-estar afetivo no trabalho torna-se mais fraca, contudo é ainda significativa, ocorrendo, desta forma, uma mediação parcial.

A partir destes resultados é possível concluir que H2c - *A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico e a Satisfação com o Trabalho* e H2d - *A Qualidade de Vida no Trabalho Frequência atua como variável mediadora na relação entre o Capital Psicológico e o Bem-estar Afetivo* se verificam.

#### 4. Discussão

Apresentados os resultados obtidos, é possível concluir que, no geral, os objetivos da presente investigação foram atingidos, e afirmar que a maior parte dos participantes se encontram com níveis de satisfação e bem-estar afetivo moderados no que respeita à sua vida laboral. Ademais, a análise dos dados recolhidos revelou a existência de associações positivas entre todas as variáveis, nomeadamente capital psicológico positivo, qualidade de vida no trabalho, satisfação com o trabalho e bem-estar afetivo com o trabalho.

De um modo geral, verificou-se que as quatro subescalas do capital psicológico positivo apresentam valores acima do ponto médio, sendo de salientar que a subescala da “autoeficácia”

e da “esperança” são os que apresentam médias mais elevadas e, por sua vez, a subescala do “otimismo” a média mais baixa. Estes dados vão ao encontro dos resultados encontrados em investigações anteriores realizadas em Portugal (Antunes, Caetano & Cunha, 2013; Mónico, Pais, Santos & Santos, 2014; Pires, 2019). Uma possível explicação para o facto de o “otimismo” ser a subescala com menor média poderá estar relacionada com o contexto económico, social e político que Portugal enfrentou com a crise de 2008 e com o qual ainda se debate.

A relação existente entre o capital psicológico positivo com a satisfação no trabalho e o bem-estar afetivo poderá dever-se, como também refere Bockorny e Youssef-Morgan (2019), com facto desta variável envolver avaliações positivas das circunstâncias da vida pessoal e profissional, bem como das oportunidades de sucesso.

Apesar disto, é de realçar que a frequência de qualidade de vida no trabalho apresenta uma correlação positiva mais forte com a satisfação e com o bem-estar afetivo quando comparada com o capital psicológico positivo. Este dado revela-se importante pois permite compreender que, apesar do capital psicológico positivo ter um impacto positivo na forma como as pessoas veem e sentem o seu trabalho, a perceção de qualidade de vida no trabalho tem um efeito mais significativo e daí ser um aspeto crucial no qual se deve procurar investir. Uma explicação para isto poderá estar relacionada com o facto de a existência de qualidade de vida no trabalho permitir satisfazer necessidades sobrevivência, pertença, estima e conhecimento, originando resultados como maior satisfação e bem-estar (Kim et al., 2017; Nafei, 2015).

No que concerne à análise realizada às diferentes dimensões da qualidade de vida no trabalho, apesar de todas as dimensões apresentarem uma relação significativa com a satisfação e o bem-estar afetivo, foi possível comprovar que os aspetos relacionados com a carreira, o que inclui questões relativas à promoção, reconhecimento, valorização e componente económica, e com as relações sociais e de justiça no trabalho, o que envolve o sentir que há uma boa relação com os colegas e respetivas chefias, apresentam uma correlação positiva mais forte com a satisfação e bem-estar afetivo no trabalho. Assim, conclui-se que o sentimento de reconhecimento e valorização, a experiência de relações positivas com os seus colegas e chefias e a perceção de justiça e meritocracia nas oportunidades de promoção e de desenvolvimento do potencial são os fatores que têm maior influência na satisfação e bem-estar dos colaboradores.

Estes resultados vão ao encontro da literatura recente que revela que aquilo que as pessoas mais valorizam nos seus locais de trabalho passa pelo trabalho em equipa e colaboração, flexibilidade, equilíbrio trabalho-família, formação continua, desenvolvimento de carreira e reconhecimento (George, 2015; Mencl & Lester, 2014). Neste sentido, as



organizações que pretendam atrair novos talentos, reter os seus colaboradores e aumentar o desempenho dos mesmos devem procurar investir num clima organizacional positivo de entreajuda, segurança e justiça e oferecer oportunidades de reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Não obstante, é importante destacar que, das diferentes dimensões da qualidade de vida no trabalho, as dimensões relacionadas com carreira e reconhecimento e com trabalho e lazer são percecionadas como menos frequentes, o que vai ao encontro de estudos anteriores (Rafael, 2009; Rafael, 2014; Vargas, 2010). Assim, a dimensão carreira e reconhecimento, apesar de ser a que apresenta uma maior relação com a satisfação e com o bem-estar em contexto laboral, é percecionada como sendo menos frequente. Este facto poderá ser explicado à luz do contexto económico que sucedeu da crise de 2008 e que afetou as organizações, como também pela possível inaptidão dos líderes em fornecer *feedback* e valorizar os seus colaboradores através do reconhecimento dos aspetos positivos e da motivação para a melhoria constante.

Duas das hipóteses deste estudo pretendiam estudar o efeito de mediação da qualidade de vida no trabalho na relação existente entre o capital psicológico positivo e a satisfação com o trabalho e o capital psicológico positivo e o bem-estar afetivo. Como referido anteriormente, ambas foram comprovadas, o que nos indica que o facto dos colaboradores apresentarem níveis de autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência positivos fazem com que estes percecionem a qualidade de vida no trabalho mais positivamente, o que, consequentemente, lhes permite sentirem mais satisfeitos com o trabalho e com maiores níveis de bem-estar afetivo. Este é um facto importante dada a relação que a satisfação com o trabalho e o bem-estar afetivo apresentam com o desempenho organizacional (Ahmad et al., 2010; Greenberg, 2011; Rego & Cunha, 2008; Rego, Ribeiro & Cunha, 2009), compromisso (Ahmad et al. 2010), motivação (Herzberg et al., 1959; Locke, 1969) no local de trabalho e com a qualidade de vida do colaborador em geral e a sua saúde (Breitbart et al., 2015; Kok et al, 2013).

Estes resultados podem ser explicados à luz da Teoria da Conservação de Recursos, que defende que as pessoas agem no sentido de manter, proteger e desenvolver recursos valorizados pelo individuo, quer pelo valor instrumental como pelo valor simbólico que representam na definição do próprio *self* (Hobfoll, 1989, 2002). Estes recursos podem ser objetos (ex. automóvel, casa), condições (ex. emprego estável, casamento), características pessoais (ex. sentido de autoeficácia, competências profissionais) ou energias (ex. conhecimento, crédito) (Hobfoll, 1989).

Neste sentido, esta teoria permite olhar para o capital psicológico positivo como um recurso ao qual os indivíduos recorrem para enfrentar situações stressantes (Hobfoll, 2002).

Assim, indivíduos com níveis mais baixos de esperança e autoeficácia possuem uma menor capacidade para lidar com os obstáculos em comparação aos que têm confiança e esperança de que os seus esforços conduzirão a resultados positivos (Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe, 2014), e, por sua vez, indivíduos com níveis mais elevados de otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança apresentam uma maior capacidade para selecionar, alterar e implementar os seus recursos de modo a lidar com as demandas do dia-a-dia (Hobfoll, 2002), como, por exemplo, efeitos menos positivos das políticas organizacionais (Kapoutsis, Papalexandris, Nikolopoulos, Hochwarter, & Ferris, 2011).

O capital psicológico positivo reforça o potencial dos colaboradores para adotarem diferentes perspetivas, avaliarem situações e circunstâncias de formas mais positivas, adaptativas e de promoção (Avey et al., 2010), o que poderá ser a explicação para o facto de indivíduos com recursos pessoais, como capital psicológico positivo, apresentarem perceções de qualidade de vida no trabalho mais positivas e, consequentemente, maior satisfação e bem-estar afetivo com o trabalho.

Com base nisto, é fulcral que as organizações olhem para o desenvolvimento do capital psicológico positivo como uma vantagem competitiva, tendo em conta que o capital psicológico positivo para além de ter implicações positivas na satisfação e bem-estar afetivo com o trabalho, também apresenta relações positivas com a significância dada ao trabalho, com o compromisso e desempenho organizacional (Nafei, 2015) e com a forma como os colaboradores percecionam a vivenciam a qualidade de vida no trabalho.

Estes resultados demonstram que as organizações devem procurar complementar aquilo que procuram nos seus colaboradores com aquilo que oferecem aos mesmos, porque, tal como referem Nguyen and Nguyen (2012), investir na satisfação das necessidades dos colaboradores através de políticas de recursos humanos permite-lhes darem significado ao trabalho, sentirem-se mais motivados e satisfeitos e ajuda a criar uma ligação emocional com a organização e a serem mais produtivos (Kim et al., 2017).

Este estudo comprova que o fator humano é fulcral para o sucesso organizacional, tal como refere Pfeffer (2010), e que o capital psicológico positivo pode trazer vantagens positivas às organizações pelo seu impacto positivo sobre as atitudes e os comportamentos laborais (Antunes, Caetano & Cunha, 2013). Assim, de modo a aumentar a eficácia dos colaboradores, um dos fatores primordiais consiste na fomentação de um capital psicológico positivo, pois, como referido anteriormente, este é um construto passível de ser desenvolvido (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

De acordo com Lopes e Cunha (2006) isto poderá ser realizado com recurso à implementação de pequenos objetivos, à sua constante reavaliação, transmissão de *feedbacks* positivos, reconhecimento e elaboração de planos de formações que permitam aos colaboradores desenvolver as suas competências menos fortes, de modo a alcançar desempenhos superiores. Esta ideia é reforçada por Nafei (2015) que refere que é necessário treinar os colaboradores para que estes desenvolvam as diferentes dimensões do capital psicológico positivo, através de formações que visem o desenvolvimento pessoal e reforço das competências de comunicação. Só através da consciencialização da relevância e impacto que estes construtos têm é que as organizações podem adotar novas estratégias e princípios que lhes vão conferir vantagem competitiva.

#### **4.1. Implicações, limitações e direções futuras**

Empresas de sucesso optam por criar as estruturas necessárias para otimizar o bem-estar dos colaboradores (Pelletier, Bolles, & Lynch, 2004), a satisfação (Dalal, Baysinger, Brummel, & LeBreton, 2012) e o desenvolvimento de comportamentos organizacionais positivos, como o capital psicológico positivo (Baron, Franklin & Hmieleski, 2016; Formiga, de Sousa & Freire, 2018). Esta investigação pretendia sensibilizar os diretores, *managers* e responsáveis de recursos humanos para a importância que o desenvolvimento de capital psicológico e qualidade de vida no trabalho apresentam na satisfação e bem-estar dos colaboradores das empresas.

Este estudo revelou que apostar no desenvolvimento do capital psicológico positivo nos colaboradores, conduz a uma perceção mais positiva da frequência da qualidade de vida no trabalho, o que conduz, posteriormente, a uma maior satisfação e bem-estar. Com isto, e tendo em conta que padrões pessimistas de pensamentos prejudicam o desenvolvimento da carreira e tornam mais difícil o sucesso profissional (Silva & Andrade, 2019), apostar na formação e no desenvolvimento de uma atitude mais positiva torna-se fundamental para as empresas que pretendam prosperar no mercado e se tornar mais atrativas para novos talentos.

A presente investigação apresenta duas grandes limitações no que respeita à amostra e ao questionário aplicado. Relativamente à amostra, por ter sido recolhida sem nenhuma restrição, é heterogénea, contudo seria interessante restringir a amostra a diferentes áreas de negócio, como, por exemplo, ao sector do turismo que tem características laborais muito distintas e, por vezes, muito precárias. Para mais a existência de uma diferença considerável da amostra no que concerne ao género, grande disparidade relativamente ao número de indivíduos do sexo feminino (61) comparativamente ao masculino (35), poderá ter influenciado os resultados obtidos. No que concerne ao questionário, este era demasiado extenso o que fez com

que mais de metade das pessoas que iniciaram o mesmo não o terminassem, mais concretamente, das 244 pessoas que o iniciaram, apenas 96 terminaram. A extensão dos instrumentos de avaliação poderá ter conduzido os participantes a não responderem a todo o questionário com a mesma motivação e, consequentemente, alguns domínios poderão ter apresentado resultados enviesados. Assim, no futuro deve procurar-se reduzir o questionário final, com o objetivo de diminuir o custo e tempo de aplicação.

Para estudos futuros, para além da replicação do estudo com o objetivo de compreender se as relações de mediação se verificam em diversos contextos, é também necessário procurar compreender qual a dimensão da qualidade de vida no trabalho que poderá estar mais associada a este processo de mediação. No que toca ao género, deve procurar-se perceber se homens e mulheres apresentam diferenças ao nível do capital psicológico positivo e se isso apresenta implicações distintas no que respeita às relações de mediação encontradas. Conjuntamente, poder-se-á ir em busca das variáveis que afetam o capital psicológico positivo, como por exemplo a satisfação com a vida. Finalmente, em estudos futuros deve procurar-se verificar se existe uma ligação entre o capital psicológico positivo dos líderes, coordenadores de equipas e *managers* com variáveis importantes como criatividade, taxa de *turnover* e motivação dos colaboradores.

Conclui-se este estudo referindo que a felicidade no trabalho, por vezes vista como um mito, inacessível e inatingível, está ao alcance das organizações. É importante apostar cada vez mais em políticas de recursos humanos que a potenciem, pois, poder-se-á dizer que o dinheiro não compra a felicidade, mas cada vez mais se comprova que a felicidade, a satisfação com o trabalho e o bem-estar dos colaboradores contribuem, efetivamente, para o sucesso das organizações e dos negócios.

### **Referência Bibliográficas**

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40, 1813-1830.
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18, 257-267.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Cunha, M. P. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 12, 2-10.

- Argentero, P., Miglioretti, M., & Angilletta, C. (2007). Quality of work life in a cohort of Italian health workers. *Giornale Italiano di Medicina Lavoro ed Ergonomia*, 29, A50-A54.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452. doi: 10.1177/0149206308329961
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17. doi: 10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3, 1-8.
- Bandura, A. (1997). Editorial. *American Journal of Health Promotion*, 12, 8-10. doi: 10.4278/0890-1171-12.1.8
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42, 742-768. does: 10.1177/0149206313495411
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173.
- Bockorny, K., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10, 789.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116. doi: 10.1177/1069072707308140
- Borges, J. (2012). *Estudo sobre responsabilidade social: Impacto na satisfação no trabalho e papel mediador da justiça organizacional*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Breitbart, W., Rosenfeld, B., Pessin, H., Applebaum, A., Kulikowski, J., & Lichtenthal, W. G. (2015). Meaning-centered group psychotherapy: an effective intervention for improving psychological well-being in patients with advanced cancer. *Journal of Clinical Oncology*, 33, 749. doi: 10.1200/JCO.2014.57.2198
- Chambel, M. J. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. A. Marques Pinto & A. Lopes da Silva (Coords). *Stress e bem-estar*, 105-134.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1, 1-19.

- Cifre, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: Validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr*. Tese de Doutoramento. Castelló: Universitat Jaume
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business*, 7, 32-34.
- Cordeiro, C. S. (2017). *O efeito de mediação da qualidade de vida no trabalho: relação entre práticas de recursos humanos, qualidade de vida no trabalho e empenhamento organizacional afetivo*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 421.
- Dalal, R., Baysing, M., Brummel, B., & LeBreton, J. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E295-E325. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland, *Handbook of Emotions* (pp. 405-415). New York, NY, US: Guilford Press.
- Ernesto & Chambel (2011). *Manuscript in preparation*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.
- Formiga, N. S., de Sousa, E. A., & Freire, B. G. (2018). *Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Trabalho: Correlatos em Trabalhadores Brasileiros*. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1256.pdf>
- Gaspar, S. M. M. (2011). *O bem-estar no trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISPA.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life—Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2, 1-8.
- George, C. (2015). Retaining professional workers: what makes them stay?. *Employee Relations*, 37, 102-121.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization*. England: Student Value Edition.

- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37, 239-255.
- Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. doi: 10.1037/h0076546
- Henriques, M. (2009). *Satisfação profissional, cultura organizacional e desempenho profissional*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde. Algarve: Universidade do Algarve: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.
- Herzberg, F., Mausne, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Jhon Wiley
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. 2002. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *Management Revue*, 21, 406-436.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29, 179-202. doi: 10.1016/j.leaqua.2017.12.006
- João, Â. P. (2015). *O impacto do reconhecimento organizacional da singularidade contributiva na percepção de capital psicológico*. Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Coimbra: Faculdade de Psicologia.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Nikolopoulos, A., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2011). Politics perceptions as moderator of the political skill-job performance relationship: A two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 123-135.
- Kim, T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29, 1638-1657.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algoe, S. B, Brantley, M., & Fredrickson, B. L. (2013). How positive emotions build physical health: Perceived positive social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological science*, 24, 1123-1132. doi: 10.1177/0956797612470827
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: a self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 768-789.

- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). *Culturas organizacionais. Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Lisboa: Celta Editora.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4, 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and Organizational Psychology*.
- Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2006). *All that glitters is not gold: A critically-constructive analysis of positive organizational behavior*. Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa. Working Paper nº498.
- Lourenço, M. I. (2014). *A importância dos valores de vida e qualidade de vida no trabalho no compromisso afetivo à organização*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Évora: Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16, 57-72. doi:10.5465/ame.2002.6640181
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions, *Human Resource Development Quarterly*, 23, 1-18. doi: 10.1002/hrdq.21119
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. doi: 10.1002/job.373
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Machado, F. I. M. P. (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*. Dissertação de Mestrado em Gestão da Inovação e do Conhecimento. Aveiro: Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial.
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism, and organizational resources on work engagement. *Work*, 47, 491-500. doi: 10.3233/WOR-131617
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90.
- Melo, E. R. D. (2011). *Teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.



- Mencl, J., & Lester, S. W. (2014). More alike than different: What generations value and how the values affect employee workplace perceptions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 257-272.
- Mendes, A. (2014). *Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia
- Mónico, L. M., Pais, L., Santos, N. R., Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts*, 1, 319-326.
- Moreira, C. A. D. S. (2012). *Quão perto é perto o suficiente: a influência do capital psicológico positivo, do envolvimento no trabalho e da segurança*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISPA
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11, 20-30. doi: 10.1016/0090-2616(83)90003-7
- Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6, 42.
- Nguyen, T.D. & Nguyen, T.T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32, 87-95.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273. doi: 10.1177/0972063415589236
- Olatunde, B. E., & Odusanya, O. (2015). Job Satisfaction and Psychological wellbeing among mental Health Nurses. *International Journal of Nursing Didactics*, 5(8), 12-18.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7, 11-22.
- Pelletier, B., Boles, M., & Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 737-745. doi: 10.1097/01.jom.0000131830.45744.97
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 24, 34-45.
- Pires, C. D. M. (2019). *Capital psicológico, valores e satisfação no trabalho: diferenças e correlações em trabalhadores portugueses*. Dissertação de Mestrado em Psicologia na Gestão e Economia. Lisboa: Universidade Católica
- Rafael, M. (2009). *Qualidade de vida no trabalho: Um tema essencial da investigação e da intervenção em recursos humanos*. Comunicação apresentada na Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão na Conferência “Investigação e Intervenção em Recursos Humanos”. Instituto Politécnico do Porto: Vila do Conde.

- Rafael, M. (2014). *Qualidade de Vida o Trabalho: O que nos diz a investigação em Psicologia?* Conferência. Actas do 11.º Congresso Internacional de Segurança e Saúde no Trabalho, Porto: Fundação Cupertino de Miranda.
- Rafael, M. & Lima, M. R. (2007). *Inventário sobre a qualidade de vida no trabalho. Versão experimental*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rafael, M. & Lima, M. R. (2008a). *Qualidade de vida no trabalho: Um estudo preliminar com adultos trabalhadores*. Actas da IV Conferência Desenvolvimento Vocacional/I Virtual: Investigação e Ensino. Braga: Universidade do Minho.
- Rafael, M. & Lima, M. R. (2008b). *Inventário sobre a qualidade de vida no trabalho (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rathi, N. (2009). Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61, 739-752. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.08.003
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235. doi: 10.1007/s10551-009-0197-7
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Rodrigues, R. D. F. (2008). *Qual o impacto da informação e formação na resistência à mudança quando se introduz um novo sistema de gestão de informação?* Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Rosa, M. J. A. (2011). *O capital psicológico positivo na organização escola*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISPA
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43, 395-407.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York Pocket Books.

- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Silva, M. Z., & Andrade, A. L. D. (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. *Psico-USF*, 24, 55-67.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*, 265-274.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.
- Subtil, M. A. (2010). *Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afetivo: Estudo exploratório numa amostra portuguesa*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Supriyanto, A., Ekowati, V & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance?. *Management Science Letters*, 10, 1107-1114. doi: 10.5267/j.msl.2019.10.031
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. doi: 10.1016/0001-8791(83)90006-4
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148. doi: 10.5465/3069429
- Uysal, M., Sirgy, M. J., Woo, E., & Kim, H. L. (2016). Quality of life (QOL) and well-being research in tourism. *Tourism Management*, 53, 244-261.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15, 825-856. doi: 10.1016/j.leaqua.2004.09.002
- Vargas, T. I. A. (2010). *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e stresse profissional: influência da variável sexo e estudo das relações entre as dimensões da QVT e o stresse profissional*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Vasconcelos, A.F. (2001). Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8, 245-250.

- Ventegodt, S., & Merrick, J. (2009). *Health and happiness from meaningful work: Research in quality of working life*. New York: Nova Science Publishers.
- Vieira, L. S., & Jesus, S. N. (2007). A felicidade nos professores como expressão de saúde. *Psicologia da educação—teoria e prática*. São Bernardo do Campo: Universidade de São Paulo.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis & R. L. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*, 12-54. USA, New York: Free Press.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8, 84-97.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 437-442.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160. doi: 10.1177/0149206306297582
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). The role of organizational behavior in occupational health psychology: A view as we approach the millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 5. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.5
- Wulan, I. P., & Zani, A. Y. P. (2019). The Effect of Work Assessment Achievement and Career Development to Work Productivity through Work Satisfaction. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1, 26-35.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91. doi: 10.1006/ceps.1999.1016